

2015

Mutation disciplinaire : mode d’emploi



Assistant-juridique.fr

Sommaire

Étape 1 : Vérifier que le règlement intérieur autorise la mutation disciplinaire

Cette première étape ne concerne que les entreprises comptant au moins 20 salariés. Dans ces dernières, l'établissement d'un règlement intérieur est obligatoire.

A) Si votre entreprise est tenue de rédiger un règlement intérieur

C'est le règlement intérieur qui fixe les différentes sanctions qui peuvent être infligées aux salariés. Une sanction ne peut être prononcée contre un salarié que si elle est prévue par ce règlement intérieur (C. trav., art. L. 1321-1 ; Cass. soc., 26 oct. 2010, n°09-42.740).

Par conséquent, vous ne pouvez choisir de prononcer une mutation disciplinaire que si le règlement intérieur vous en donne la possibilité. Si le règlement intérieur est muet sur la question, vous devrez choisir une autre sanction figurant dans le règlement intérieur. Seule la modification du règlement intérieur vous permettra, à l'avenir, de muter un salarié pour raisons disciplinaires.

Si vous avez omis de rédiger un règlement intérieur alors que votre entreprise comporte au moins 20 salariés, vous ne pouvez valablement prononcer aucune sanction.

B) Si votre entreprise n'est pas tenue de rédiger un règlement intérieur

Dans les entreprises de moins de 20 salariés, l'établissement d'un règlement intérieur n'est pas obligatoire. Sa mise en place est totalement libre.

Comme l'établissement d'un règlement intérieur est facultatif, vous êtes autorisé à procéder à la mutation disciplinaire d'un salarié (sauf à avoir élaboré volontairement un règlement intérieur).